

Toupin, L. (1995). *De la formation au métier : savoir transférer ses connaissances dans l'action*. Paris : ESF.

Richard Wittorski

Volume 22, numéro 1, 1996

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/031874ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/031874ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (imprimé)

1705-0065 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Wittorski, R. (1996). Compte rendu de [Toupin, L. (1995). *De la formation au métier : savoir transférer ses connaissances dans l'action*. Paris : ESF.] *Revue des sciences de l'éducation*, 22(1), 209–210. <https://doi.org/10.7202/031874ar>

Toupin, L. (1995). *De la formation au métier: savoir transférer ses connaissances dans l'action*. Paris: ESF.

Cet ouvrage analyse les conditions du transfert dans l'action des connaissances acquises en formation. Son auteur part d'un repérage des différentes approches du transfert et les analyse au regard de leurs soubassements théoriques et philosophiques. Il propose ensuite une modélisation du transfert mobilisant six notions: la compétence, la pertinence, les savoirs, l'intentionnalité, le contexte et l'identité.

Il construit ainsi un modèle interprétatif du transfert de connaissances adapté aux publics adultes qui repose sur trois dimensions principales: le transfert de connaissances s'opère au sein d'un schème d'action (un ensemble de personnes en interaction possédant des savoirs communs), il nécessite une médiation sociale (avant, pendant et après la formation), sa réalisation dépend d'une volonté individuelle d'«amélioration continue».

L'intérêt de cette approche du transfert est de nous engager à penser différemment l'acte de formation. Le transfert de connaissances est vu par l'auteur comme un processus de transformation de connaissances en compétences initié dès la période de formation. Cela conduit donc à associer étroitement le transfert au processus de transformation/évolution des compétences. Parler du transfert, c'est envisager tout autant le «comment» (le processus de transfert) que le «quoi» (les connaissances et les compétences: les objets et les produits du transfert). L'acte de formation apparaît ainsi devoir être de plus en plus concerné par la gestion des processus de transformation des compétences. Rapprocher le transfert de l'acte de formation, c'est faire passer la formation d'une seule logique de transmission de connaissances (en postulant implicitement qu'elles seront transférées ailleurs) à une logique d'accompagnement de la transformation des compétences.

Cependant, plusieurs questions-problèmes restent en suspens à la lecture de cet ouvrage. Tout d'abord, les démarches habituelles d'évaluation en formation se trouvent questionnées: il s'agit de construire un nouveau paradigme d'évaluation qui ne repose plus tant sur l'analyse de «produits» (les connaissances), mais davantage sur l'analyse de processus définis comme des dynamiques de transformation. En partant de l'idée qu'il ne s'agit plus de saisir des états ou produits (les connaissances) indépendamment des processus qui les transforment (en compétences), la première question qui se pose est donc celle de l'invention de nouvelles démarches et outils d'évaluation.

Par ailleurs, n'y a-t-il pas des situations où le transfert prend des formes différentes? Selon nous, la question du transfert se pose plus particulièrement lorsque l'individu acquiert des connaissances nouvelles qui s'investiront dans les pratiques avec un certain délai et dans un autre lieu. Elle ne se pose plus dans les mêmes termes lorsqu'un individu n'est plus face à l'acquisition de connaissances nouvelles, mais face à l'expérimentation de processus de pensée nouveaux. Par exemple, des personnes en formation analysant collectivement leurs pratiques professionnelles élaborent et utilisent dans le même temps et dans le même lieu de nouvelles compétences liées à l'exercice de la réflexion sur le travail (des compétences transversales, de type processus et méthode: résolution de problèmes, diagnostic et analyse des situations).

Richard Wittorski

Université Paris 5 et Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)